



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS –
FATECS**

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS

PATRÍCIA ALVES TRINDADE
RA 21450867

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO
DE WALTON: um estudo de caso ligado à percepção dos
servidores efetivos da Câmara dos Deputados**

Brasília
2017

PATRÍCIA ALVES TRINDADE

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO
DE WALTON: um estudo de caso ligado à percepção dos
servidores efetivos da Câmara dos Deputados**

Trabalho de Curso (TC)
apresentado como um dos
requisitos para a conclusão do
curso de Administração de
Empresas do Centro
Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo
Antônio Lisboa Cordeiro

Brasília
2017

PATRÍCIA ALVES TRINDADE

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO
DE WALTON: um estudo de caso ligado à percepção dos
servidores efetivos da Câmara dos Deputados**

Trabalho de Curso (TC)
apresentado como um dos
requisitos para a conclusão do
curso de Administração de
Empresas do Centro
Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Brasília, _____ de _____ de 20____.

Banca Examinadora

Prof. (a):
Orientador(a)

Prof. (a):
Examinador(a)

Prof. (a):
Examinador(a)

Brasília
2017

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

Patrícia Alves Trindade¹
Marcelo Antônio Lisboa Cordeiro²

RESUMO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é considerado uma ferramenta importante na obtenção de melhores resultados relacionados ao bem-estar dos colaboradores da organização, promovendo programas que visem a satisfação e a motivação em seu ambiente de trabalho. O objetivo deste trabalho foi identificar qual a percepção dos colaboradores da Câmara dos Deputados em relação ao nível da qualidade de vida no trabalho. Com isso, o presente estudo foi embasado em teorias relacionadas ao tema proposto, com base de dados do Scielo e diferentes autores, com explicações que passam pelos pontos mais importantes onde a organização precisa estar mais alerta para que o colaborador consiga se sentir parte integrante da organização e ativo no andamento das atividades diárias, fazendo com que cada vez mais a organização consiga se sobressair em relação as do mesmo setor. Utilizou-se, para obtenção dos dados, a aplicação do questionário validado, utilizado por diferentes autores que apareceram no decorrer deste trabalho, para obtenção dos dados a partir da divulgação via e-mail interno para todos os servidores efetivos, seguindo o modelo proposto por Walton, que é considerado o modelo mais amplo, ligado a percepção individual do servidor, para a coleta de dados em relação a qualidade de vida no trabalho na organização. Diante disso, realizou-se um estudo de caso na organização em estudo, juntamente com a aplicação do questionário, no qual pretende-se avaliar o nível da percepção da qualidade de vida na visão dos servidores efetivos, voltado aos oito critérios instituídos por Walton, na Câmara dos Deputados.

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho. Percepção. Walton.

¹ Aluna do curso de Administração no UniCeub e estagiária da Câmara dos Deputados – trindade403@gmail.com

² Professor e orientador de Trabalho de Conclusão de Curso do UniCeub – marcelo.cordeiro@uniceub.br

1 INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas é uma área da Administração que está preocupada com a otimização dos resultados finais da organização e da qualidade dos talentos que a compõem, atuando principalmente em função estratégica, que vai desde o recrutamento e seleção de pessoal até a verificação da qualidade de vida dentro do ambiente organizacional (CHIAVENATO, 1999). Dentro da gestão de pessoas, existem processos que são realizados visando a melhoria do clima organizacional, o desenvolvimento de uma boa cultura e o impacto direto no rendimento dos colaboradores.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é diretamente relacionado ao colaborador como forma de mantê-lo satisfeito e motivado em seu ambiente de trabalho, ou seja, proporcionando bem-estar dentro da organização, não sendo somente comparado ao recebimento de salários ou gratificações, mas também relacionado às questões ligadas à qualidade de vida dentro e fora da organização, como tempo com a família, saúde, carga horária de trabalho, controle sobre a carreira e sensação de segurança do emprego (ROSSI, 2008).

Com isso, entende-se que a implementação fiel de um programa de QVT em uma organização fará com que os colaboradores possam melhorar os seus níveis de satisfação e motivação, quando relacionados ao bem-estar, trazendo melhores resultados para o ambiente de trabalho.

O tema é apontado como quesito principal na organização, onde conquistar altos níveis de QVT se tornou um dos maiores desafios nos dias atuais. Um programa de qualidade de vida no trabalho pode ser estabelecido como “a maneira pela qual a pessoa interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, por tanto a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia” segundo Sampaio *et al* (2004, p. 7).

O presente estudo visa contribuir para o crescimento e a evolução dos conhecimentos teóricos acerca da importância da QVT para uma organização, contribuindo mais precisamente para o conhecimento de “como” se medir a QVT.

De tal forma, a análise a ser discutida neste trabalho transmite a importância de tal mensuração, pois só se consegue modificar algo que possa não estar adequado mediante a apuração de informações percebidas pelos principais usuários: os colaboradores da organização. Com isso, medir a qualidade de vida dos colaboradores é considerado de suma importância para o sucesso organizacional.

Nota-se então uma necessidade de se focar os estudos no tema QVT na visão dos colaboradores, para gerar interesse na busca por índices mais adequados no âmbito da satisfação e da motivação do colaborador no ambiente de trabalho, por meio da gestão de pessoas ligada à qualidade de vida do ser humano (RODRIGUES, 2000).

De acordo com tal realidade percebida, este trabalho procurou responder o seguinte problema de pesquisa: qual é o nível da qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores da Câmara dos Deputados?

O objetivo do estudo foi então identificar a percepção dos servidores da Câmara dos Deputados quanto à qualidade de vida em seus trabalhos, investigando qual o nível percebido pelos servidores sobre as condições de trabalho, segundo o modelo de Walton, que apresenta oito critérios de avaliação. Para isso, tem-se como objetivos específicos:

- (1) Identificar quais são os fatores que estão sendo utilizados no tema QVT;
- (2) Descrever as ações desenvolvidas pela Câmara dos Deputados em relação ao tema;
- (3) Revisar as teorias a respeito do tema;
- (4) Apresentar metodologia de estudo de caso quantitativo utilizada neste estudo;
- (5) Identificar o nível de QVT da Câmara dos Deputados na percepção dos colaboradores;
- (6) Discutir os resultados levantados por meio de questionário em pesquisa de campo, a fim de se estabelecer um paralelo entre as teorias discutidas e a prática enfrentada.

Como ponto de vista social, tem-se que as organizações necessitam demonstrar melhor aos colaboradores a importância do tema QVT em sua

percepção, deixando-os à vontade quanto à liberdade de opinar para que se possa melhorar o bem-estar no ambiente interno e externo.

Já no âmbito acadêmico, o trabalho se torna relevante já que o tema é considerado de suma importância para as organizações e vem sendo bastante explorado dentro das áreas de saúde, responsabilidade social e contabilidade (BIAGINI, 2015; BÚRIGO, 1997; LIMA, 2006; FREITAS; SOUZA, 2009; MIRANDA, 2009; OLIVA, 2011), na medida em que são realizados estudos no intuito de se aprofundar cada vez mais no tema proposto. Contudo, no âmbito do Poder Legislativo, são escassos tais estudos. Diante disso, o referido trabalho poderá auxiliar em novas fontes de estudo, quando relacionado ao tema, sobre a percepção dos colaboradores em relação à QVT no ambiente público.

Do ponto de vista da aplicação, as organizações precisam se aprofundar na implementação de programas que envolvem a qualidade de vida no trabalho visando impactar os seus colaboradores diretamente. Desta forma, tal pesquisa tende a contribuir para que as organizações avaliem, inicialmente, o ambiente organizacional de trabalho para, em seguida, avaliarem a percepção dos colaboradores.

No referido trabalho é apresentada uma breve revisão teórica sobre o tema qualidade de vida no trabalho, passando pelos modelos apresentados por diferentes autores, onde foi extraído, como fonte de obtenção dos dados, o modelo de Walton (1973), abordando conceitos relativos à motivação e satisfação, saúde e segurança e plano de cargos e salários. Tais pontos apresentados foram retirados do modelo de questionário de Walton, que possui oito critérios para tal problemática. Em seguida, é apresentada a metodologia abordada na pesquisa, bem como os critérios entendidos para a elaboração do estudo de caso. Após, são apresentados os resultados encontrados, bem como a análise dos dados obtidos a partir da tabulação das informações e, em seguida, as principais conclusões extraídas do presente trabalho de conclusão de curso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico será discorrido definições de diferentes autores sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, bem como suas vantagens e desvantagens, e as bases voltadas ao modelo de Walton, que será utilizado como questionário para obtenção dos resultados a serem analisados.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A Gestão de Pessoas é a área da Administração que mais se preocupa com a otimização dos resultados e com a qualidade de vida dos colaboradores. Dentro da área de gestão de pessoas, existem processos que são considerados de suma importância no âmbito da melhoria do clima organizacional, no desenvolvimento de uma boa cultura interna e no impacto relacionado à produtividade dos colaboradores (FERNANDES, 1996).

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é considerado um fator bastante significativo para o ambiente organizacional, pois não se trata somente da forma como o colaborador age dentro do seu ambiente de trabalho, mas sim da sua relação entre qualidade de vida dentro e fora da organização. Segundo Mendes e Leite (2004), a qualidade de vida está diretamente ligada ao trabalho, fazendo com que o indivíduo encontre o equilíbrio entre a sua vida dentro e fora da organização.

Bortolozo e Santana (2011) discorrem que a Qualidade de Vida no Trabalho potencializa o colaborador no âmbito da confiança em relação à organização e à preocupação com a satisfação, a motivação e a segurança do mesmo.

Diante disso, a Qualidade de Vida no Trabalho torna-se algo indispensável para as organizações que precisam manter seus colaboradores ativos, com isso, o tema QVT³ se desenvolve cada vez mais como parte integrante e fundamental dentro da organização, visando a diminuição dos

³ A sigla QVT significa Qualidade de Vida no Trabalho.

índices de *turnover*⁴ e fazendo com que os colaboradores se sintam mais satisfeitos e motivados em relação ao trabalho desenvolvido.

O conceito de qualidade de vida no trabalho, segundo Gramms e Lotz (2017), é utilizado para expressar a ampla experiência que a pessoa vivencia em relação ao trabalho, ou seja, está diretamente relacionada com a satisfação da vida pessoal através do ambiente organizacional de atuação.

Diante desta percepção, tem-se que a insatisfação e a desmotivação dos colaboradores trazem consigo problemas de grande magnitude pois, segundo Búrigo (1997), as organizações são capazes de se construir e se destruir pelo desempenho dos colaboradores, ou seja, acarretam problemas relacionados à qualidade, fazendo com que o trabalho a ser realizado se torne entediante.

Segundo Fernandes (1996), o tema Qualidade de Vida no Trabalho se iniciou em meados dos anos 1960, quando os gerentes das grandes indústrias começaram a perceber que seus colaboradores, quando estavam mais motivados e satisfeitos na realização das atividades, produziam em grande escala e traziam melhores condições relacionadas ao lucro para a organização.

De acordo com Chiavenato (1999), pode-se entender que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é capaz de agregar diversos aspectos, dentre eles, físicos, ambientais e psicológicos do ambiente organizacional. Com isso, identificou-se que diferentes autores são capazes de conceituar, de forma parecida, o termo QVT, ou seja, tais conceitos se ligam no âmbito da satisfação e da motivação dos colaboradores.

Na busca pela excelência, as organizações procuram trabalhar com o tema QVT dentro do ambiente organizacional, pretendendo sanar ou, até mesmo, evitar conflitos, oferecer capacitação profissional para os colaboradores e incentivar as competências profissionais e as motivações pessoais, visando à valorização do capital humano para a organização no âmbito do sistema de gestão de Recursos Humanos (RODRIGUES, 2000).

⁴ *Turnover* é um termo em inglês que se refere ao fluxo determinado pela entrada e saída dos funcionários de uma organização.

Para Vieira e Hanashiro (1990, p.45), o conceito de QVT é amplo, podendo ser definido como:

Melhoria das condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para os empregados como para a organização.

Segundo Fernandes (1996), o entendimento sobre o tema proposto se desenvolveu a partir de 1960 e se transforma até os dias atuais, ou seja, o tema obtém diversas visões diferentes diante das várias épocas em que foi sendo estruturado. Atualmente, os estudos realizados sobre a QVT, segundo Búrigo (1997), se relacionam às necessidades psicossociais dos colaboradores no intuito de aumentar os níveis de satisfação nas organizações.

Com as transformações na economia, nas novas tecnologias e na globalização do mercado, houveram mudanças consideráveis com relação às organizações a aos seus possíveis concorrentes. Diante disso, é necessário que se desenvolva, como diferencial competitivo, melhores condições de trabalho e políticas que visem a satisfação e a motivação dos colaboradores, no intuito de unir, cada vez mais, os seus clientes internos, tornando-os parceiros da organização. Fernandes (1996, p.35) afirma que:

A tecnologia de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que ele o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação nos processos relacionados ao seu trabalho.

Para que seja possível alcançar um nível da Qualidade de Vida do Trabalho satisfatória, é necessário que os colaboradores da organização estejam em harmonia interpessoal, pois assim, a contribuição na realização das atividades será melhor para a organização.

Gramms e Lotz (2017, p.19) afirmam que a qualidade de vida está condicionada à saúde, definida pelo seguinte termo:

Saúde, segundo definição da OMS (1946), é definido pelo estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas na ausência da doença. Daí a importância de perceber

o homem como um ser integral, composto das dimensões biológica, psicológica e social.

Diante da afirmação acima, têm-se as diferentes percepções das dimensões que impactam a saúde, como discorrido por Gramms e Lotz (2017, p. 20):

- Dimensão psicológica: está voltada à percepção mental do indivíduo, ou seja, os elementos voltados às emoções, sentimentos e crenças nas pessoas, no desejo de determinar quais são as deferentes formas de reação diante dos acontecimentos pessoais. Tal dimensão está diretamente relacionada à personalidade do indivíduo.
- Dimensão social: nesta dimensão, é possível identificar as formas de envolvimento das pessoas em relação aos outros, sejam em grupos de amigos, família, colegas de trabalho ou na região em que vivem.
- Dimensão biológica: está relacionada aos aspectos voltados ao corpo físico, ou seja, funções e disfunções dos órgãos e de todos os sistemas internos e é caracterizada, segundo Gramms e Lotz (2017), como sendo adquirida pelo indivíduo ao longo da vida.

É possível observar que a excelência da implementação do programa da Qualidade de Vida no Trabalho depende da organização a qual precisa estar ciente das atribuições que lhe são acometidas, diante das possibilidades organizacionais, no sentido de dar aos colaboradores amparos físicos e mentais para que efetuem um trabalho de perfeição.

2.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Os modelos relacionados ao tema Qualidade de Vida no Trabalho foram desenvolvidos por diferentes estudiosos, filósofos e pesquisadores os quais puderam se posicionar sobre o tema, com suas perspectivas e análises conceituais, no intuito de descrever seus métodos acerca do que foi compreendido.

O modelo de Davis e Werther, criado em 1983, levou em consideração os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, sugerindo que as organizações trabalhem na formulação de cargos que possam melhorar durante o tempo, dependendo do grau de instrução, de acordo com o

pensamento de Rocha (1998). Segundo Rodrigues (2000), tal modelo possui uma abordagem que, quando classificada em três elementos, caracterizam os principais objetivos da tarefa a ser realizada, sendo elas:

- Elementos organizacionais: ligado à busca pela eficiência. Fluxo de trabalho sendo influenciado pelo produto ou serviço a ser realizado (abordagem mecanicista);
- Elementos ambientais: ligado às condições externas à organização, ou seja, às habilidades, disponibilidades e expectativas da sociedade;
- Elementos comportamentais: são as necessidades dos funcionários que podem ser relacionadas a sua autonomia;

O modelo de Westley, criado em 1979, está relacionado aos antigos problemas encontrados pelos trabalhadores como a falta de segurança e a motivação, sugerindo que organização pagasse ao funcionário uma espécie de gratificação de acordo com a sua produtividade, fazendo com que, desta forma, existisse a possibilidade de diminuição das injustiças praticadas contra os colaboradores (MARTINEZ, 2006; RODRIGUES, 2002).

O modelo de Hackman e Oldhan, criado em 1975, tem sua base na representação da responsabilidade e no quesito conscientização da qualidade de vida dos trabalhadores (ROCHA, 1998), ou seja, envolvendo-se positivamente com base em três estados psicológicos críticos que se relacionam com a motivação, satisfação no trabalho, baixo *turnover* e absenteísmo, são eles:

- Percepção da significância do trabalho;
- Percepção da responsabilidade pelos resultados;
- Percepção pelos conhecimentos reais dos resultados do trabalho;

2.3 Modelo de Richard Walton

O modelo de Richard Walton, criado em 1973, reconhecido por ser o primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema QVT, faz correlação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores. É conhecido no meio acadêmico por ser o mais amplo em relação aos modelos

citados. Segundo Walton (1973), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização.

Assim, tem-se como meta fazer da organização um lugar mais humano, envolvendo níveis altos de responsabilidade, autonomia no cargo e recebimento de feedbacks sobre o desempenho para se implantar tarefas adequadas, variadas e enriquecidas, além de dar ênfase no desenvolvimento do colaborador.

Para se avaliar a satisfação do colaborador, Walton (1973) apresenta oito critérios que podem ser definidos da seguinte forma:

- Compensação justa e adequada (remuneração e equidade);
- Condições de trabalho (jornada de trabalho e ambiente);
- Uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, habilidades e informações);
- Oportunidade de crescimento e segurança (carreira, crescimento e segurança);
- Integração social à organização (sem preconceitos, relacionamento e comunidade);
- Constitucionalismo (direitos, privacidade e liberdade);
- Trabalho e espaço total de vida (tempo entre família e trabalho);
- Relevância social da vida no trabalho (valorização, imagem, responsabilidade social);

Para o autor, os critérios apresentados são indicados para que a organização descubra se os colaboradores estão satisfeitos e motivados em relação ao ambiente de trabalho.

O modelo de Walton é considerado o mais amplo e será utilizado como base para obtenção dos dados do presente trabalho, pelo fato da possível mensuração da qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção dos colaboradores, em seus oito critérios definidos com total abrangência aos indicadores que são considerados de maior relevância para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização em seus diferentes níveis hierárquicos.

2.4 Satisfação e Motivação

Segundo Kwasnicka (2004, p. 64), “a motivação refere-se aos desejos, aspirações e necessidades que influenciam as escolhas de alternativas, determinando o comportamento do indivíduo”, ou seja, a motivação está relacionada aos impulsos que são realizados para que o indivíduo possa se sobressair nas escolhas diárias. Os indivíduos prezam tal fator nas organizações, não se tratando somente do salário ou benefícios percebidos, mas também se tratando de melhores condições relativas ao ambiente físico do colaborador juntamente com o ambiente social.

Conforme Miranda (2009) aborda, a falta de motivação e a sua desconsideração na qualidade de vida no trabalho apontam negativamente na direção de prejudicar a própria autoestima e o desempenho na organização onde se está empregado. Por isso, dentro da Qualidade de Vida no Trabalho, assim dito por Cavassani *et al* (2006), conhecida como QVT, é notável que a empresa que possua altos níveis desse fator tem como retorno a produção mais eficaz e eficiente das atividades de colaboradores.

Segundo Madruga (2013), os responsáveis por motivar os funcionários são os líderes, gerentes, diretores, supervisores, dentre outros. É salientado que, seja qual for a denominação dada a eles, a maior responsabilidade de um líder é despertar o interesse e sensibilizar os funcionários, impulsionando-os à motivação, de forma que os mesmos sejam capazes de realizar suas tarefas com cada vez mais qualidade.

A satisfação do indivíduo está relacionada, segundo Robbins (2005, p. 98), a uma “atitude geral de um indivíduo em relação ao seu trabalho”. Contudo, pode-se concluir que a satisfação na qualidade de vida no trabalho está voltada ao sentimento de gostar de realizar determinadas atividades na organização. A satisfação, não só no âmbito organizacional, mas também no social, está voltada para a realização pessoal, ou seja, obter êxito naquilo que lhe foi proposto.

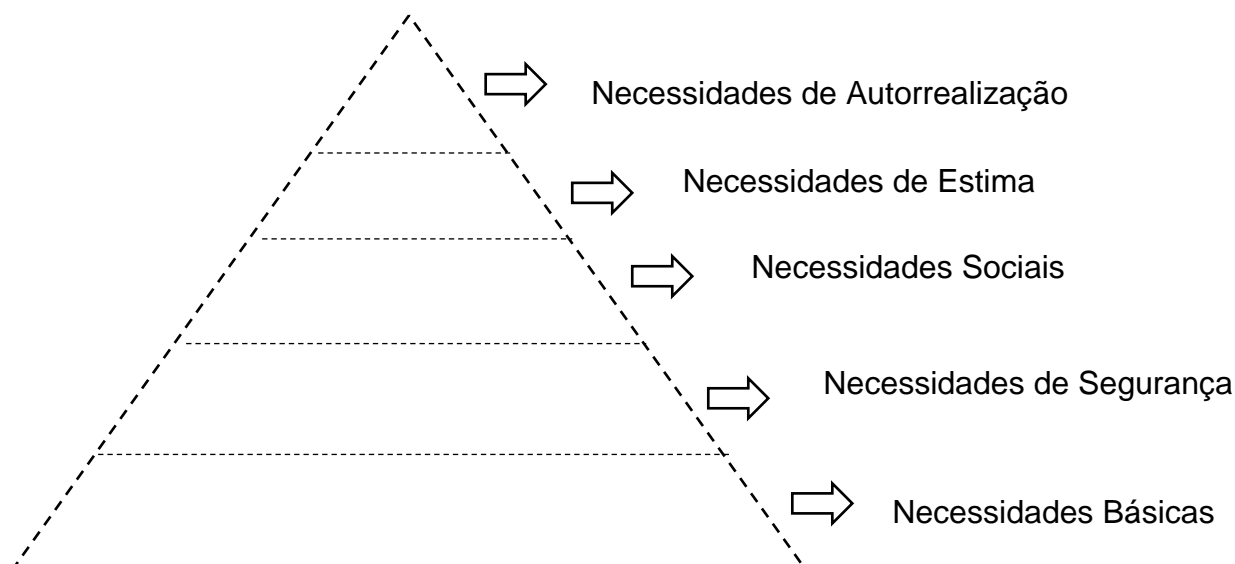
Diante dos conceitos apresentados sobre a motivação e satisfação dos indivíduos, foi possível verificar que diferentes autores apresentam duas teorias que mais se aplicam ao tema proposto. A primeira a ser mencionada é a

Hierarquia das Necessidades de Abraham que, segundo Robbins (2005), tal teoria é empregada como forma de consolidar os princípios da motivação e da satisfação dos indivíduos e, até os dias atuais, são utilizadas por algumas organizações.

Segundo Gramms e Lotz (2017, p. 127), a teoria da Hierarquia das Necessidades é a “sessão que busca explicar o comportamento humano com base nas necessidades individuais com diferentes índices e forças”. Fazendo analogia ao conceito supracitado, são as necessidades comuns para os indivíduos se sintam satisfeitos em qualquer lugar. Tal teoria motivacional indica que o ser humano nasce com cinco necessidades que foram delimitadas em uma pirâmide, em que ela começa de baixo para cima, ou seja, das necessidades básicas e vai até as necessidades de autorrealização.

Os conceitos das necessidades mais relevantes ao ser humano estão descritos na Pirâmide de Maslow, segundo Gramms e Lotz (2017, p. 128), como transcrita na imagem a seguir:

Figura 1 – Hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow:



Fonte: Adaptado de MAXIMIANO (2012, p. 267).

A segunda teoria que mais contempla o tema do presente trabalho é a Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores, de Frederick Herzberg, que segundo Gil (2001), tal teoria contempla duas proposições de fatores que contribuem para a motivação e satisfação dos colaboradores.

Gil (2001, p. 207) descreve o primeiro fator da teoria, de tal forma a indicar que tal fator sozinho não consegue promover a motivação dos colaboradores, como definida abaixo:

Os primeiros referem-se aos fatores necessários para ajustar os empregados a seu ambiente, tais como pagamento e condições de trabalho. Esses fatores não são suficientes para promover a motivação, mas precisam ser pelo menos satisfatórios para não desmotivar as pessoas.

Já nos fatores do segundo grupo, segundo Gil (2001, p. 208), são os que necessitam do auxílio dos gerentes para que os colaboradores se sintam motivados. Com isso, ainda segundo o autor citado acima, uma das coisas importantes e que estão ao alcance dos gerentes é o enriquecimento do trabalho.

Os fatores higiênicos e motivadores, segundo Gil (2001, p. 208), são:

Figura 2 – Fatores higiênicos e fatores motivacionais de Herzberg.

FATORES HIGIÊNICOS	FATORES MOTIVADORES
Salários e benefícios	Responsabilidade
Condições de trabalho	Reconhecimento
Políticas da empresa	Desafios
Status	Realização
Segurança no trabalho	Crescimento
Supervisão	

Fonte: Adaptado de GIL (2001. P. 208).

De acordo com Maximiano (2012, p. 268), os indivíduos passam por constantes modificações ao longo da vida, ou seja, a cada necessidade o colaborador visa a progressão, indo de encontro à autorrealização. Contudo, segundo Gil (2001, p. 208), se o salário ou as condições de trabalho deixam o colaborador insatisfeito, conseqüentemente eles serão desmotivados, fazendo com que nenhum outro elemento seja capaz de deixá-los motivados.

2.5 Saúde e Segurança no Trabalho

A saúde e a segurança no trabalho estão conectadas a uma totalidade de métodos educacionais e técnicos, normas e leis que buscam a conservação da integridade física e mental do trabalhador, protegendo-o dos perigos à saúde pertinentes às funções do cargo e local onde são executadas (EGGERS, 2005). O objetivo da saúde e segurança no trabalho é reduzir os danos provenientes dos acidentes de trabalho, tanto pela perspectiva humana quanto financeira, no que tange ao comportamento produtivo esperado pela empresa, segundo Matos (1998). Portanto, a organização é responsável por resguardar a saúde do colaborador por meio de um programa de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, aprimorando a sua qualidade de vida e de trabalho.

A atenção para com a segurança e saúde do trabalhador se iniciou no começo do século XX, nos Estados Unidos, quando a Comissão de Saúde de Massachusetts (Massachusetts Board of Health) ordenou que oficiais sanitários inspecionassem escolas, fábricas e oficinas, conforme Flippo (1979). O grande foco era mostrar à população que havia um alto índice de acidentes e enfermidades por conta da indústria. Ainda de acordo com este autor, em 1912, com a composição do Conselho Nacional de Segurança, o assunto adquiriu mais força.

Nesse momento da história, foram promulgadas leis estaduais de pagamento aos colaboradores que determinavam que o empregador tinha a responsabilidade financeira em compensar os trabalhadores machucados durante o trabalho e arcar com os custos hospitalares. Segundo Sandroni (1996), no Brasil, a primeira lei que dispunha sobre acidentes no trabalho falava sobre a indenização que teria que ser paga pela empresa quando um trabalhador fosse acidentado no local, datada em 1919.

No entanto, os trabalhadores brasileiros tiveram uma legislação prevencionista mais ampla em 1944, quando passou a valer a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a qual determinou que se cumprisse e se fizesse cumprir por meio das empresas e de seus funcionários as normas de segurança e higiene do trabalho, configurando as delegacias do 4º trabalho o poder para fiscalizar as condições de trabalho nas organizações. A CLT ainda

tratou da obrigação de se ter um seguro contra acidentes e definiu a responsabilidade de prevenção dos acidentes às empresas (SANDRONI, 1996).

Contudo, pode-se concluir que a saúde e segurança no trabalho é uma ação que necessita ser construída com clareza, a fim de se obter êxito dentro da organização, visando sempre o bem-estar dos colaboradores.

2.6 Plano de cargos e salários

O plano de cargos e salários, segundo Betim, Kovaleski e Luz (2010), tem como objetivo identificar quais são as capacidades profissionais e o desempenho dos colaboradores, no intuito de recompensá-los de forma justa, compatível com o preço do mercado de trabalho. A gestão de cargos e salários busca o equilíbrio interno entre os colaboradores, com isso, as práticas salariais devem ser compatíveis com o mercado de trabalho e com o segmento de atuação da empresa para o cargo similar, fazendo comparativo com as outras organizações.

Para que seja implementado um plano de cargos e salários em concordância com a atual conjuntura, é necessário que parta da área de Recursos Humanos os novos conhecimentos, habilidades e atitudes esperados para o novo cargo em questão, para que, a partir dessas classificações, seja possível definir o valor desta nova função, mediante o desenvolvimento funcional do servidor.

Com isso, as organizações precisam trabalhar com um sistema de gestão de cargos e salários robustos e que inclua todos os benefícios que o colaborador necessita, para se sentir parte integrante do sistema, sendo motivado e trazendo credibilidade nas tarefas diárias.

3 MÉTODO

O método da pesquisa se configura como um estudo de caso descritivo, realizado na Câmara dos Deputados, com abordagem quantitativa. Segundo Yin (2015), estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto. A partir desta afirmação, tem-se que estudo de caso é considerado o meio mais precisa para se obter dados dentro de um contexto particular.

Mais precisamente, é um estudo de caso quantitativo apoiado no uso de questionários validados, seguindo o modelo de Walton (1973). Segundo Roesch (2013), o questionário é um importante instrumento utilizado para aplicação em que se espera uma mensuração de dados efetiva. A técnica utilizada foi a de levantamento de dados, a qual, segundo Gil (2007), tem o objetivo de buscar informações acerca do problema de pesquisa.

3.1 Organização Investigada

A organização investigada foi a Câmara dos Deputados, de caráter público, conhecida como a Câmara baixa do Congresso Nacional do Brasil a qual, ao lado do Senado Federal, faz parte do Poder Legislativo da União. Sua criação se deu em 25 de março de 1824 pela Constituição Brasileira de 1824. Compete a Câmara dos Deputados eleger os membros do Conselho da República e autorizar a abertura de processo por crime de responsabilidade contra o Presidente da República e seus ministros.

Cabe, também, juntamente com o Senado Federal, a aprovação, alteração e revogação de Leis; autorização ao presidente para a declaração de guerra; sustar atos do Poder Executivo; julgar as contas do Presidente da República; dentre outras funções, enumeradas no Capítulo I, Título IV da Constituição Federal de 1988.

Atualmente, o órgão se encontra na 55ª Legislatura, chamada assim, pois são considerados os períodos de tempo próprio, ou seja, é o período de quatro anos em que o Congresso Nacional exerce as atribuições previstas na Constituição Federal. Em sua constituição, a Câmara dos Deputados é formada por 513 deputados, 3.056 servidores efetivos, 10.804 secretários

parlamentares, 1.640 cargos de natureza especial e 2.472 terceirizados, totalizando 18.485 colaboradores em toda a Casa, de acordo com dados atualizados extraídos do SIGESP/NET⁵ (2017), que é uma plataforma interna com os dados funcionais e controle dos colaboradores. Cabe ressaltar que a população escolhida para a pesquisa foi apenas os 3.056 servidores efetivos.

Em relação ao tema, a Câmara dos Deputados possui uma Comissão de Políticas de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho, responsável pelo bem-estar dos colaboradores. Tal Comissão foi aprovada em 10/12/2014 pelo Ato da Mesa nº 151, em que descreve as áreas responsáveis por cada ação, visando sempre o colaborador, bem como suas atribuições.

Segundo o Ato da Mesa nº 151, capítulo III, as áreas responsáveis por gerir as informações e coordenar as ações pertinentes ao programa Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho são:

- Departamento Médico (DEMED) – responsável por promover atenção especial à saúde, com o desenvolvimento de ações educativas, acompanhamento de doenças e riscos ocupacionais, realização de exames periódicos anual dos servidores e realizar perícias médicas voltadas as necessidades laborativas;
- Departamento Técnico (DETEC) – promover a acessibilidade e a segurança no trabalho por meio de ações educativas, garantir a implementação da educação nutricional nas refeições oferecidas no restaurante da Câmara dos Deputados, gerenciamento de resíduos sólidos e ações educativas em gestão socioambiental;
- Departamento de Polícia Legislativa (DEPOL) –planejar, coordenar e implementar as ações de segurança, promovendo ações que visem a prevenção e combate contra incêndios e pânico;
- Secretaria Executiva do Pró-Saúde (PRÓ-SAÚDE) – responsável por manter rede de assistência à saúde complementar; propor e implementar benefícios; apoiar as ações de educação e promover informações de saúde para o planejamento das ações de SSQVT;
- Secretaria Executiva do Programa de Valorização do Servidor (PRÓ-SER) – responsável pela prevenção e orientação em questões

⁵ SIGESP/NET: Sistema Integrado de Gestão de Pessoal.

referentes ao bem-estar e valorização dos servidores na sua relação com o trabalho; pelo acompanhamento funcional em situações de adaptação ao trabalho; pela intervenção em contextos laborais e orientação no que se refere à gestão pessoas;

- Departamento de Material e Patrimônio (DEMAP) – compete contratar os serviços terceirizados, promover e manter materiais, equipamentos e mobiliário em conformidade com as normas de saúde e segurança no trabalho;
- Assessoria de Projetos e Gestão Estratégica (APROGE) – compete orientar o mapeamento de processos de trabalho em conformidade com os princípios e diretrizes desta Política, além de assessorar os órgãos da Câmara dos Deputados nos assuntos relacionados à acessibilidade e deficiência;
- Centro de Documentação e Informação (CEDI) – responsável por organizar e recuperar informações necessárias à integração das bases de dados essenciais ao diagnóstico dos contextos de trabalho;
- Centro de Informática (CENIN) – responsável por promover soluções de tecnologia da informação, observando os requisitos de usabilidade e acessibilidade, e contribuir para integração dos dados necessários ao diagnóstico dos contextos de trabalho;
- Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (CEFOP) – responsável por promover ações de capacitação do corpo técnico das áreas executivas e apoiar as iniciativas educacionais relacionadas a SSQVT;
- EcoCâmara – responsável por promover informações acerca do impacto do meio ambiente na SSQVT e propor soluções socioambientais adequadas;
- Secretaria de Comunicação Social (SECOM) – responsável por coordenar as ações de comunicação e divulgação relacionadas à SSQVT;

3.2 Intrumento de Coleta

Houve uma divulgação do questionário adotado, que possui como base o modelo descrito por Walton (1973), via e-mail funcional dos servidores efetivos. Tal instrumento foi desenvolvido por meio de escala Likert.

Tal questionário validado foi retirado com base em artigos publicados, adequando as questões propostas à realidade da organização. O questionário contém oito critérios com trinta e uma questões ao todo, que foram mensuradas por meio de escala Likert, com cinco pontos voltados a satisfação pessoal, onde 1 é dado para “muito insatisfeito” e 5 para “muito satisfeito”, fazendo relação à compensação justa e adequada, às condições de trabalho, ao uso das capacidades no trabalho, às oportunidades oferecidas, à integração social, à legalidade, ao espaço que o trabalho ocupa na vida pessoal e à relevância social da vida na organização.

Para a amostra, foi definido que tal questionário fosse somente disponibilizado para os servidores efetivos, pelo fato de serem as pessoas que estão mais relacionadas aos trabalhos realizados pela Comissão de Políticas de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização. Com isso, obteve-se uma amostra de 504 questionários respondidos. Com erro amostral de 5% e nível de confiança de 90%, diante da quantidade da população total de servidores efetivos, segundo a calculadora amostral online, desenvolvida por Glauber Santos⁶, seria necessária uma amostra de 249 respondentes e, com isso, a amostra obtida é considerada relevante para a tabulação dos dados. Segundo Santos (2017) a amostra aleatória simples é aquela em que todos os elementos têm a mesma probabilidade de serem selecionados, o que foi utilizado aqui juntamente com “variáveis categóricas”, que são aquelas medidas em escala nominal.

⁶ Calculadora amostral, desenvolvida por Glauber Santos. Disponível em: <<http://www.publicacoesdeturismo.com.br/calculoamostral/>>. Acesso em out. 2017.

4 RESULTADOS

Abaixo, serão percorridos os resultados encontrados mediante a tabulação dos dados do questionário aplicado, seguindo o modelo de Walton (1973).

4.1 PERFIL DOS SERVIDORES

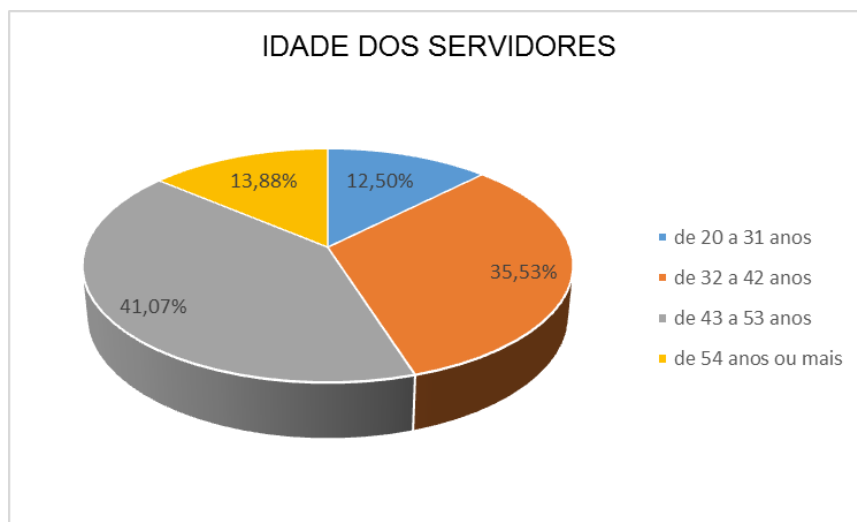
Após a tabulação dos dados, obteve-se os seguintes resultados relacionados ao perfil dos servidores respondentes ao questionário, como demonstrados a seguir:

- Idade dos servidores respondentes: observou-se que a maioria dos respondentes, 207 (41,07%) servidores, têm idade entre 43 a 53 anos, como exemplificado na tabela e no gráfico abaixo:

Tabela 1 - Perfil dos Servidores

IDADE	RESPOSTAS	PORCENTAGEM (%)
de 20 a 31 anos	63	12,50%
de 32 a 42 anos	164	35,53%
de 43 a 53 anos	207	41,07%
de 54 anos ou mais	70	13,88%
TOTAL	504	100%

Gráfico 1 - Idade dos Servidores



Fonte: Autoria Própria.

- Sexo dos servidores respondentes: observou-se que o maior número dos respondentes, 270 (53,57%) são servidores do sexo masculino, como exemplificado na tabela e no gráfico abaixo:

Tabela 2 - Sexo dos Servidores

SEXO	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
Feminino	234	46,42%
Masculino	270	53,57%
TOTAL	504	100,00%

Gráfico 2 - Sexo dos Servidores

Fonte: Autoria Própria.

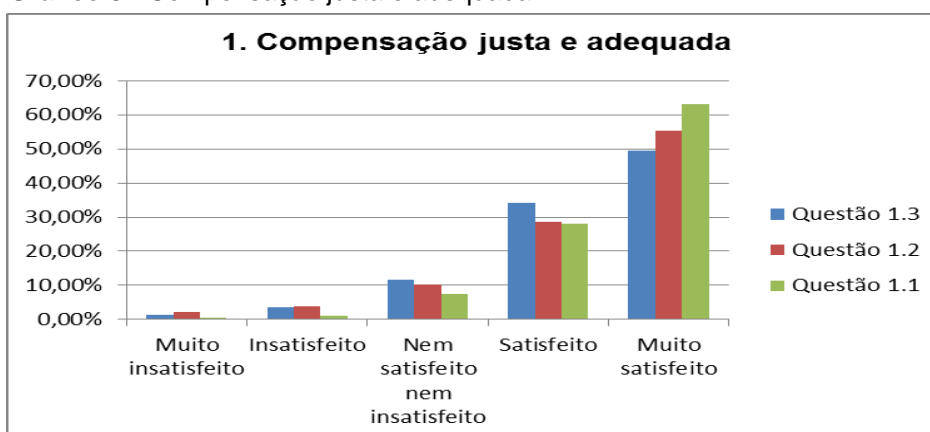
4.2 CATEGORIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS

Diante dos resultados obtidos, foi possível categorizar os oito critérios apresentados no questionário, segundo o modelo de Walton (1973), com isso, tais critérios foram destrinchados em forma de tabelas e gráficos, sendo calculada, também, a média das respostas obtidas, no intuito de facilitar a visualização dos resultados.

4.2.1 Com relação à compensação justa e adequada

Tabela 3 - Compensação justa e adequada

	Questão 1.3	Questão 1.2	Questão 1.1
Muito insatisfeito	1,19%	1,98%	0,39%
Insatisfeito	3,57%	3,76%	0,99%
Nem satisfeito nem insatisfeito	11,50%	10,31%	7,34%
Satisfeito	34,12%	28,57%	28,17%
Muito satisfeito	49,60%	55,35%	63,09%

Gráfico 3 - Compensação justa e adequada:

Fonte: Autoria Própria.

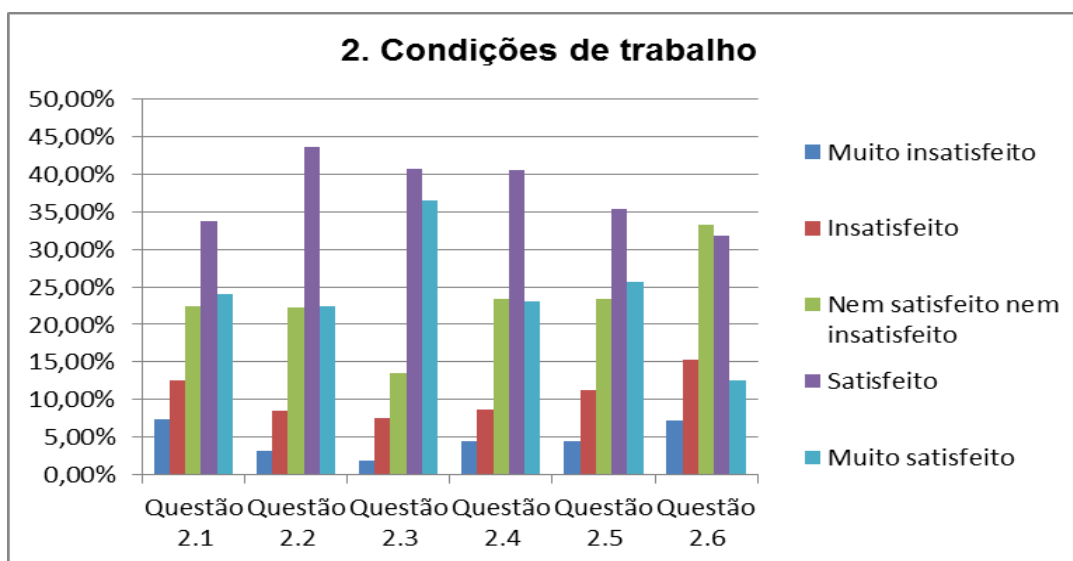
Obteve-se o maior percentual no número de servidores efetivos respondentes que se consideram “muito satisfeitos” com relação à compensação justa e adequada oferecida pela organização. Tal questionamento foi respondido em três perguntas que fizeram correlação com o tema em questão. Tal critério, após os resultados percebidos em cada questão respondida, obteve média geral de 4,3 (considerando 1 como “muito insatisfeito” e 5 como “muito satisfeito”).

1 - Média dos Critérios	Médias
1.1 Satisfação em relação ao salário (remuneração)	4,5
1.2 Satisfação com o seu salário em relação ao salário dos colegas	4,3
1.3 Satisfação com relação aos benefícios extras	4,2
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 1	4,3

4.2.2 Com relação às condições de trabalho

Tabela 4 - Condições de trabalho

	Questão 2.1	Questão 2.2	Questão 2.3	Questão 2.4	Questão 2.5	Questão 2.6
Muito insatisfeito	7,34%	3,17%	1,78%	4,36%	4,36%	7,14%
Insatisfeito	12,50%	8,53%	7,53%	8,73%	11,30%	15,27%
Nem satisfeito nem insatisfeito	22,42%	22,22%	13,49%	23,41%	23,41%	33,33%
Satisfeito	33,73%	43,65%	40,67%	40,47%	35,31%	31,74%
Muito satisfeito	24,00%	22,42%	36,50%	23,01%	25,59%	12,50%

Gráfico 4 - Condições de trabalho

Fonte: Autoria Própria.

Com relação ao segundo critério, apresentado por Walton (1973), obteve-se o maior número de servidores efetivos que responderam estarem “satisfeitos” com relação às condições de trabalho. Porém, tem-se que em relação à questão 2.6, que discorre sobre a satisfação com relação ao cansaço que o trabalho causa, que 168 (33,33%) dos servidores dizem estar indiferentes (nem satisfeitos, nem insatisfeitos) sobre tal quesito, ou seja, ficando com média de 3,2, considerada baixa em relação às outras perguntas. Como média geral, obteve-se 3,6.

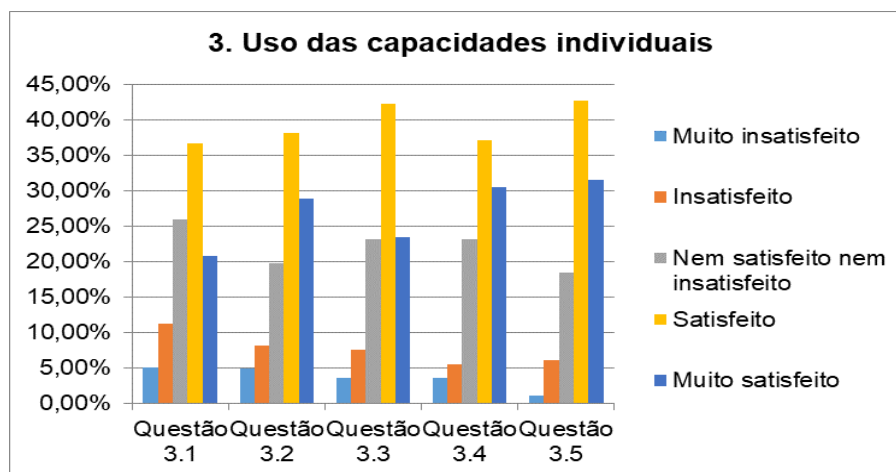
2 - Média dos Critérios	Médias
2.1 Satisfação com relação à jornada de trabalho semanal	3,5
2.2 Satisfação com relação à carga de trabalho	3,7
2.3 Satisfação com relação aos recursos tecnológicos	4
2.4 Satisfação com relação à salubridade no local de trabalho	3,6
2.5 Satisfação com relação aos equipamentos de segurança	3,6
2.6 Satisfação com relação ao cansaço que o trabalho causa	3,2
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 2	3,6

4.2.3 Com relação ao uso das capacidades individuais

Tabela 5 - Uso das capacidades individuais

	Questão 3.1	Questão 3.2	Questão 3.3	Questão 3.4	Questão 3.5
Muito insatisfeito	5,15%	4,96%	3,57%	3,57%	1,19%
Insatisfeito	11,30%	8,13%	7,53%	5,55%	6,15%
Nem satisfeito nem insatisfeito	25,99%	19,84%	23,21%	23,21%	18,45%
Satisfeito	36,70%	38,09%	42,26%	37,10%	42,65%
Muito satisfeito	20,83%	28,96%	23,41%	30,55%	31,54%

Gráfico 5 - Uso das capacidades individuais



Fonte: Autoria Própria.

Em relação ao terceiro critério, que diz respeito ao uso das capacidades individuais, tem-se que a maior quantidade de respondentes se consideram “satisfeitos” a este quesito. Tal quesito foi calculado a partir de cinco perguntas diferentes que fizeram relação com o tema em questão e, com isso, puderam ser comparadas, afim de uma melhor identificação das respostas. A partir disso, obteve-se média geral de 3,7.

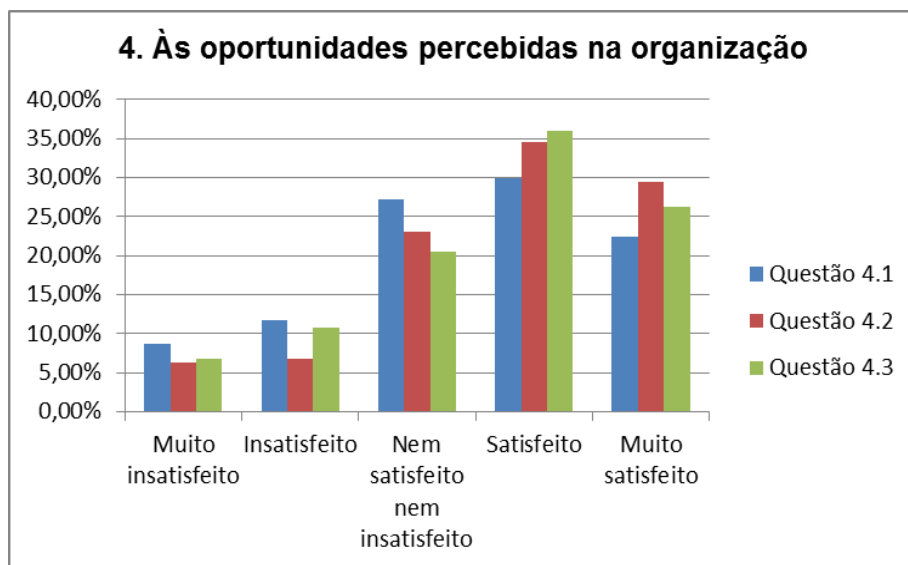
3 - Média dos Critérios	Médias
3.1 Satisfação com relação à autonomia	3,5
3.2 Satisfação com relação à importância da atividade que exerce	3,7
3.3 Satisfação com relação à polivalência no trabalho	3,7
3.4 Satisfação com relação à avaliação de desempenho	3,8
3.5 Satisfação com relação à responsabilidade conferida	3,9
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 3	3,7

4.2.4 Com relação às oportunidades percebidas

Tabela 6 - Oportunidades percebidas

	Questão 4.1	Questão 4.2	Questão 4.3
Muito insatisfeito	8,73%	6,34%	6,74%
Insatisfeito	11,70%	6,74%	10,71%
Nem satisfeito nem insatisfeito	27,18%	23,01%	20,43%
Satisfeito	29,96%	34,52%	35,91%
Muito satisfeito	22,42%	29,36%	26,19%

Gráfico 6 - Oportunidades percebidas



Fonte: Autoria Própria.

Sobre o quarto critério, que diz respeito às oportunidades percebidas no ambiente de trabalho, tem-se que o maior número de respondentes se consideram “satisfeitos” a este ponto. Como mensuração, foram disponibilizadas três questões relacionadas a esse quarto critério, no intuito de facilitar a comparação entre a quantidade de respostas. Como média geral, obteve-se 3,5.

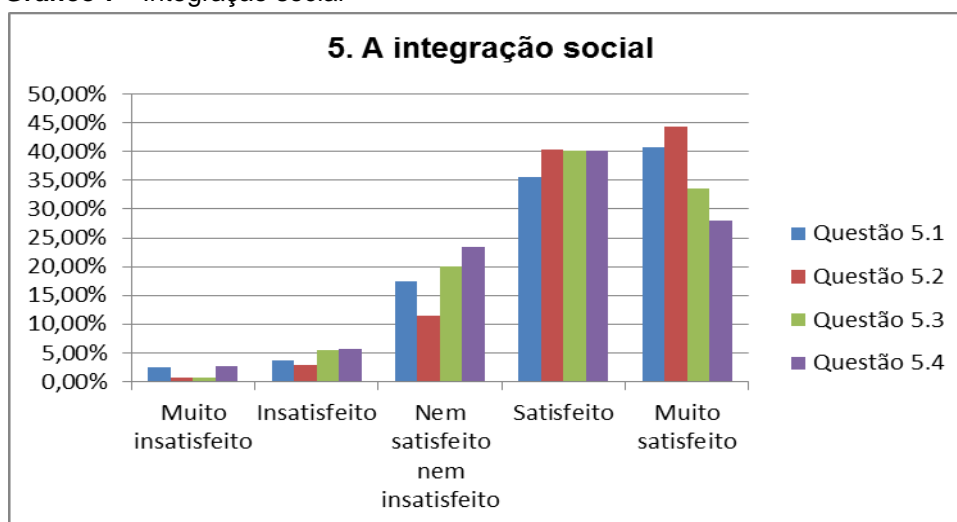
4 - Média dos Critérios	Médias
4.1 Satisfação com relação às oportunidades de crescimento profissional	3,4
4.2 Satisfação com relação às ações de capacitação que são oferecidas pela organização	3,7
4.3 Satisfação com relação ao incentivo que a organização promove visando os estudos	3,6
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 4	3,5

4.2.5 Com relação à integração social

Tabela 7 - Integração social

	Questão 5.1	Questão 5.2	Questão 5.3	Questão 5.3
Muito insatisfeito	2,57%	0,79%	0,79%	2,77%
Insatisfeito	3,76%	2,97%	5,55%	5,70%
Nem satisfeito nem insatisfeito	17,46%	11,50%	20,03%	23,41%
Satisfeito	35,51%	40,27%	40,07%	40,07%
Muito satisfeito	40,67%	44,44%	33,53%	27,97%

Gráfico 7 - Integração social



Fonte: Autoria Própria.

Com relação ao quinto critério, que diz respeito à integração social, tem-se que as duas primeiras questões, que tratam da descrição no ambiente de trabalho e sobre a relação com o chefe e os colegas, a maior parte dos respondentes se consideram “muito satisfeitos”. Porém, tem-se também que as duas últimas questões, que tratam do comprometimento da equipe de trabalho e a valorização das ideias e iniciativas, o maior número dos respondentes se consideram “satisfeitos”. Com isso, como média geral, tem-se 4.

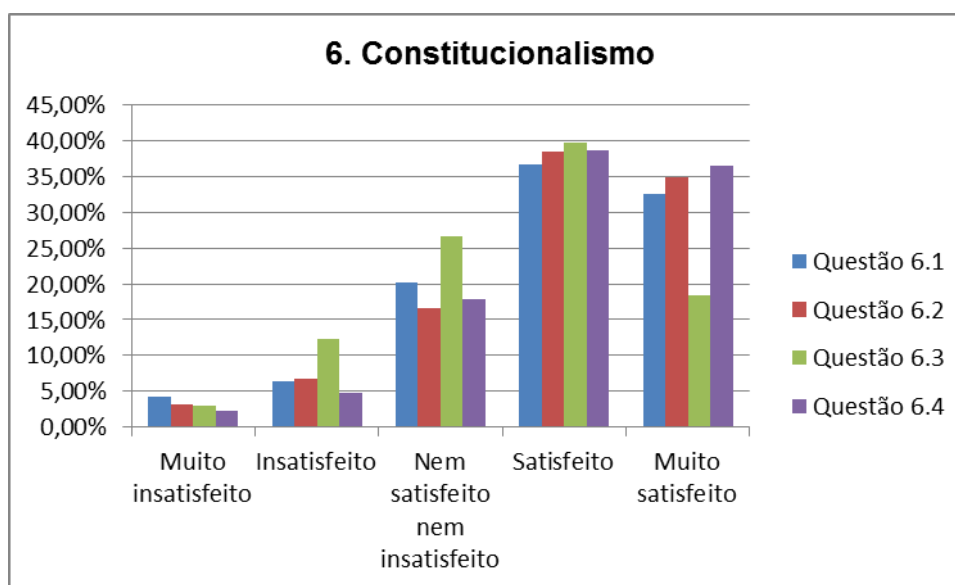
5 - Média dos Critérios	Médias
5.1 Satisfação com relação à descrição no ambiente de trabalho	4
5.2 Satisfação com relação ao relacionamento com os colegas e com o chefe	4,2
5.3 Satisfação com relação ao comprometimento da equipe com o trabalho	4
5.4 Satisfação com relação à valorização das ideias e iniciativas	3,8
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 5	4

4.2.6 Com relação ao Constitucionalismo

Tabela 8 - Constitucionalismo

	Questão 6.1	Questão 6.2	Questão 6.3	Questão 6.4
Muito insatisfeito	4,16%	3,17%	2,97%	2,18%
Insatisfeito	6,34%	6,74%	12,30%	4,76%
Nem satisfeito nem insatisfeito	20,23%	16,66%	26,58%	17,85%
Satisfeito	36,70%	38,49%	39,68%	38,69%
Muito satisfeito	32,53%	34,92%	18,45%	36,50%

Gráfico 8 - Constitucionalismo



Fonte: Autoria Própria.

Com relação ao sexto critério, que diz respeito à satisfação dos servidores com relação ao Constitucionalismo, a maior parte dos respondentes disseram estar “satisfeitos”. Tal percepção só foi mensurada mediante as quatro perguntas realizadas sobre esse critério. Como média geral, tem-se 3,8.

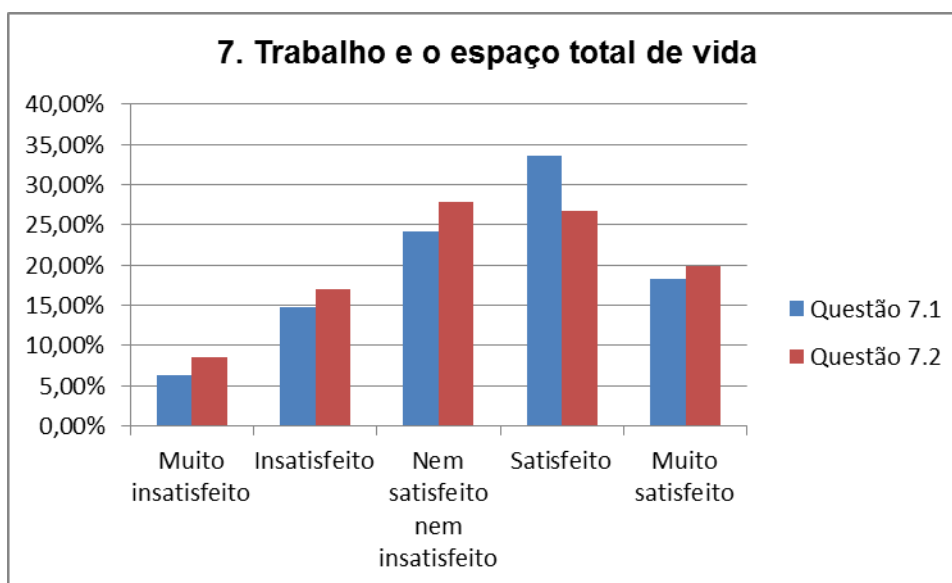
6 - Média dos Critérios	Médias
6.1 Satisfação com relação ao respeito que a organização tem pelos direitos do trabalhador	3,8
6.2 Satisfação com relação à liberdade de expressão na organização	3,9
6.3 Satisfação com relação às normas e regras na organização	3,5
6.4 Satisfação com relação ao respeito à individualidade na organização	4
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 6	3,8

4.2.7 Com relação ao trabalho e ao espaço total de vida

Tabela 9 - Ao trabalho e ao espaço total de vida

	Questão 7.1	Questão 7.2
Muito insatisfeito	6,34%	8,53%
Insatisfeito	14,68%	17,06%
Nem satisfeito nem insatisfeito	24,18%	27,77%
Satisfeito	33,53%	26,78%
Muito satisfeito	18,25%	19,84%

Gráfico 9 - Ao trabalho e ao espaço total de vida



Fonte: Autoria Própria.

Com relação ao sétimo critério, o maior número de respondentes se sente “satisfeito” com relação à influência do trabalho sobre a vida e rotina familiar. Enquanto na outra questão, que trata da influência do trabalho sobre a possibilidade de lazer, tem-se que o maior número dos respondentes se sente indiferente (nem satisfeitos, nem insatisfeitos). Como média geral, tal critério apresentou 3,3, considerada a menor em relação às médias listadas acima.

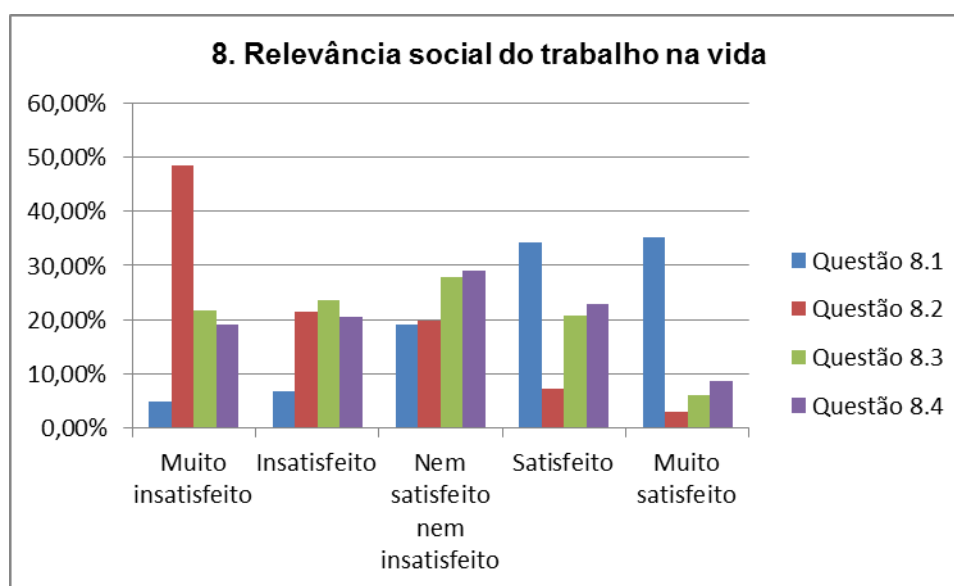
7 - Média dos Critérios	Médias
7.1 Satisfação com relação à influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar	3,4
7.2 Satisfação com relação à influência do trabalho sobre a possibilidade de lazer	3,3
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 7	3,3

4.2.8 Com relação à relevância social do trabalho na vida

Tabela 10 - Relevância social do trabalho na vida

	Questão 8.1	Questão 8.2	Questão 8.3	Questão 8.4
Muito insatisfeito	4,96%	48,41%	21,62%	19,04%
Insatisfeito	6,74%	21,42%	23,61%	20,43%
Nem satisfeito nem insatisfeito	19,04%	19,84%	27,77%	28,96%
Satisfeito	34,12%	7,34%	20,83%	22,81%
Muito satisfeito	35,11%	2,97%	6,15%	8,73%

Gráfico 10 - Relevância social do trabalho na vida



Fonte: Autoria Própria.

Com relação ao oitavo critério, que diz respeito à relevância social do trabalho na vida dos servidores efetivos, em consideração aos outros critérios abordados, tem-se que tal critério apresentou a menor média. Aqui, apesar que na questão 8.1 tem-se a maioria dos servidores, 177 (35,11%), se sentindo “muito satisfeitos” em relação à satisfação com o próprio trabalho, na questão 8.2, tem-se que a maioria dos respondentes, 244 (48,41%) se sentem “muito insatisfeitos” com relação à imagem da organização perante a sociedade. Com relação a questão 8.3, que diz respeito à relação sobre os serviços prestados pela organização, tem-se que a maioria dos respondentes se intercalam entre “muito insatisfeitos” e “nem satisfeitos, nem insatisfeitos”. Obtém-se média geral de 2,7, a menor e a mais preocupante em relação aos critérios elencados acima.

8- Média dos Critérios	Médias
8.1 Satisfação com relação ao trabalho desenvolvido	3,8
8.2 Satisfação com relação à imagem da organização perante a sociedade	1,9
8.3 Satisfação com relação aos serviços prestados pela organização	2,5
8.4 Satisfação com relação à política de recursos humanos que a organização possui	2,8
MÉDIA GERAL DO CRITÉRIO 8	2,7

4.3 DISCUSSÃO

Diante da explanação dos resultados no tópico anterior, tem-se que, em geral, a qualidade de vida no trabalho na Câmara dos Deputados é percebida como alta pelos servidores efetivos, haja vista que, mediante tais resultados, os critérios apontados de 1 a 7 estão classificados entre “satisfeitos” e “muito satisfeitos”, em relação à amostra total de respondentes, 504 servidores.

Contudo, pode-se inferir que o oitavo critério, ligado à relevância social do trabalho na vida, está sendo afetado exponencialmente pela imagem de corrupção do Congresso, podendo ser entendido a partir dos transtornos causados diante do cenário político atual, fazendo com que os servidores se sintam com a autoestima baixa, resultando na total depreciação no decorrer da execução das atividades.

Neste oitavo quesito, obteve-se média geral de 2,7, podendo-se inferir, então que, aproximadamente, 244 (48,41%) servidores se sentem “muito insatisfeitos” com a imagem da organização perante a sociedade, sendo que tal fato diz respeito ao formato do cenário político atual. Sabe-se que a imagem da Câmara dos Deputados vem sendo totalmente abalada, fazendo com que alguns servidores se sintam preocupados ao irem trabalhar, pelo fato de estarem no foco das notícias e pela enorme ocorrência de manifestações nos arredores da Casa.

Correlacionando os resultados obtidos com os autores, temos que, segundo Búrigo (1997), as organizações são capazes de se construírem e se destruírem pelo desempenho dos colaboradores, ou seja, acarretam problemas relacionados à qualidade, fazendo com que o trabalho a ser realizado se torne entediante. Tem-se que tal afirmação demonstra a atual percepção dos servidores em relação à imagem transmitida para a população, ou seja, tal

problemática infere-se ao momento atual e, com isso, os servidores demonstram estarem preocupados e, conseqüentemente, fazem um paralelo com tal preocupação e as atividades desenvolvidas diariamente.

Diante da percepção dos servidores efetivos, quanto à qualidade de vida no trabalho, é possível determinar que a organização trabalha pensando na satisfação e motivação dos seus colaboradores, com isso, pode-se deduzir que o momento delicado provoca um indicador que é exceção, dentro do alto nível de qualidade de vida no trabalho percebido.

Segundo Rodrigues (2000), no âmbito dos Recursos Humanos, as atividades desenvolvidas dependem exclusivamente do capital humano da organização e, para isso, tem-se que as políticas devam estar alinhadas e ligadas aos colaboradores, deixando-os mais satisfeitos e motivados, acima de qualquer impasse que venha a acontecer com a organização.

Outro ponto que pode ser considerado importante de ser visualizado pela organização é a questão relacionada com as políticas de recursos humanos. Neste ponto, a maior quantidade dos respondentes, 146 (28,96%), disse estar indiferente nessa questão, ou seja, nem satisfeita e nem insatisfeita com as políticas de recursos humanos. Pode-se então concluir que as políticas de recursos humanos da organização precisam ser reavaliadas e, nesse sentido, tal dedução foi possível através da quantidade de respondentes que foi considerada alta em pontos distintos, sendo 115 (22,81%) de respondentes satisfeitos, 103 (20,43%) de respondentes insatisfeitos e 96 (19,04%) de respondentes muito insatisfeitos.

Assim, segundo Walton (1973), a organização precisa ser um lugar harmornioso para os colaboradores, envolvendo altos níveis de responsabilidade, autonomia no cargo e dando feedbacks com relação ao desempenho obtido ao longo dos tempos, com isso, os oito critérios apresentados pelo autor em questão fazem conexão com a qualidade de vida no trabalho de um modo geral, sendo utilizado na descoberta do nível de satisfação e motivação dos clientes internos da organização, a fim de dar ênfase no desempenho do colaborador dentro e fora do ambiente organizacional.

O momento passado pela organização em questão aponta que, após a tabulação dos dados, não necessariamente a organização precisa ter uma boa imagem perante a sociedade para trabalhar com boas políticas de qualidade de vida no trabalho. É necessário, primeiramente, que se tenha, na área de Recursos Humanos, programas equivalentes que se submetam sempre ao colaborador, com práticas que possam ser levadas para fora da organização, bonificações sobre a realização das atividades, recursos que cuidem da saúde do servidor e de seus familiares, momentos de lazer para com a família e seus colegas de trabalho, boa ergonomia, enfim, são inúmeras as possibilidades voltadas ao servidor que são capazes de trazer uma boa reputação para a organização, independente do momento em que esteja passando.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de conclusão de curso objetivou identificar o nível de QVT dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados, baseando-se no modelo de Walton (1973). Para que a organização obtenha êxito na implementação da QVT, são necessários que sejam levados em consideração os atributos necessários para que o colaborador se sinta satisfeito e motivado dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

Com isso, tem-se que é necessário que todos os estudos relacionados ao tema sejam aprofundados visando o bem-estar do colaborador no intuito de gerar interesse dos mesmos e, conseqüentemente, proporcionando melhorias no ambiente de trabalho.

Acerca das tabulações realizadas a partir dos dados obtidos, foi possível identificar que tal percepção, quando direcionada aos primeiros sete critérios apresentados por Walton, é considerada satisfatória perante o maior número dos respondentes. Com isso, discussões sobre as melhorias na organização deveriam se focar no oitavo critério, que diz respeito à relevância social no trabalho na vida do servidor, na qual pode-se inferir que a insatisfação percebida pelos servidores efetivos está atrelada ao cenário político atual.

Diante desta percepção, o problema de pesquisa foi respondido, bem como os seus objetivos gerais e específicos alcançados, já que foi possível identificar que os servidores efetivos percebem uma elevada qualidade de vida no trabalho. Com isso, a pesquisa realizada contribuiu para ampliar os conhecimentos relativos ao tema QVT na organização pública.

Como limitações da pesquisa, foi possível identificar dificuldade na distribuição dos questionários, via e-mail, pois não se tratava de pesquisa institucional e sim de uma pesquisa acadêmica, a qual poderia não ser vista como uma pesquisa importante para ser respondida por alguns servidores. Outra limitação apresentada é que tal pesquisa poderia ser realizada dentro de uma amostra maior de organizações públicas, no intuito de colaborar para a melhoria da qualidade de vida no trabalho geral no setor público.

Sendo assim, como agenda futura pretende-se trabalhar na comparação entre organizações públicas distintas que visem colaboradores de diferentes níveis salariais e em localidades diferentes, com o intuito de verificar a existência de políticas voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho diante da visão de seus colaboradores, auxiliando na construção de uma nova vertente adicionando possibilidades que estejam voltadas aos clientes internos da organização.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. C. S.; TACCONI, M.F.F.S. Satisfação e Motivação dos Funcionários no IFRN – Campus Natal Central. 2015. p. 367-378. **Holos**. Ano 31, v5. jun. 2015. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/2292/1162>>. Acesso em: 09 ago. 2017.

BETIN, M. T.; KOVALESKI, J. L.; LUZ, A. A. Gestão de recurso intangível: coo construir de um plano de cargos e salários por competência. 2010. p. 18-28. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**. v. 7. 2010. Disponível em: <<http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/view/97/69>>. Acesso em: 10 out. 2017.

BIAGINI, Angelo Piva; DA SILVA, Gabriel Pádua. Nível de Qualidade de Vida no Trabalho de Colaboradores de uma Clínica Geriátrica. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde - RGSS**. v. 4, n. 2, 2015.

BOOG, Gustavo; BOOG, Madalena. **Manual de Gestão de Pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

_____. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. Qualidade de Vida no Trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. 2011 p. 09-11. In: **1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica**. Disponível em: <<http://www.unifil.br/portal/images/pdf/documentos/anais/simposio/simposio-2011.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2017.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de Vida no Trabalho. 1997. 22f. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22. UPSC, 2º semestre. Florianópolis-SC, 1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>>. Acesso em: 03 set. 2017.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIANZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de Vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações**, 2006. Disponível em: <http://www.simpeptestemigracao.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: CAMPUS, 1999.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1992.

EGGERS, Carla; GOEBEL Márcio Alberto. Princípios de Higiene e Segurança no Trabalho, 2006. 16f. **Revista Expectativa**. v. 5, n. 5. Unioeste, Paraná, 2006. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/87/297>>. Acesso em: 10 set. 2017.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FLIPPO, E. B. **Princípios da Administração de Pessoal**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1973.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão. Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão. Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF)**, 2009. v. 4. n. 2. p. 136-154. Campos dos Goytacazes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 8 set. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução à Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMA, Helena Karla Barbosa de. **Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto do Poder Legislativo do Distrito Federal**. 2008. 113 f. Dissertação - (Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das organizações), UNB, Brasília-DF, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/1188>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

MADRUGA, Roberto. **Triunfo da Liderança: práticas, estratégias e técnicas diárias para desenvolver líderes de alta performance**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. 2006. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 40, n. 5, p. 851-858, 2006. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/viewFile/32144/34227>>. Acesso em: 8 ago. 2017.

MATOS, R. **Introdução à Higiene e Segurança do Trabalho**. Recife: Escola Técnica Federal de Pernambuco, 1998.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 3 ed. Barueri, SP: Manole, 2012.

MIRANDA, C. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho**. Monografia. 2009. 83f (MBA em Gestão de Recursos Humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil - ESAB, Vila Velha – ES, 2009. Disponível em: <<https://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>>. Acesso em: 4 out. 2017.

ROCHA, Simone Karla. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso no setor têxtil**. 1998. Dissertação, 123f (Mestrado em programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/77347>>. Acesso em: 10 set. 2017.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: um guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005.

_____. **Comportamento Organizacional**. 9 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2002.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral**: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 04 out. 2017.

SAMPAIO, Jäder dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**, 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de Economia e Administração**. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

SIQUEIRA, Cícera Fernandes; ALMEIDA NETO, José de. Fatores influenciadores na Cultura e no Clima Organizacional que refletem na Motivação, Liderança e Comunicação de uma empresa em Juazeiro do Norte – CE. 2015. **Revista de Psicologia**. ano 9, n. 25, 23f, 2015. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/viewFile/320/432>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

OLIVA, Luiza. Segurança do Trabalho: exigências legais na rede de proteção aos trabalhadores. **Revista Direcional Condomínios**. Ed. 160, 2011. Disponível em: <<http://www.direcionalcondominios.com.br/sindicatos/materias/item/942-seguranca-do-trabalho-exigencias-legais-na-rede-de-protecao-aos-trabalhadores.html>>. Acesso em: 02 set. 2017.

VIEIRA, Débora Feijó V. B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. 1990. Porto Alegre: **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 11, n. 2, p. 41-46, 1990. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/3956/42988>>. Acesso em: 05 Jul. 2017.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? USA: **Slow Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

APÊNDICE A

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – segundo modelo de Walton

Sobre o questionário:

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua "Qualidade de Vida no Trabalho".

Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão peça para que escolha entre as alternativas a que mais lhe for apropriada.

As perguntas estão relacionadas ao quanto você está satisfeito (a) em relação aos vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas.

O questionário foi colocado em forma de "Escala Linear" onde 1 é dado por estar "muito insatisfeito" e 5 é dado por estar "muito satisfeito".

Sexo:

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Idade:

- ☐ De 20 a 31 anos
- ☐ De 32 a 42 anos
- ☐ De 43 a 53 anos
- ☐ 54 anos ou mais

1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito em relação ao seu salário?

1 2 3 4 5

Muito insatisfeito ○ ○ ○ ○ ○ Muito satisfeito

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

1 2 3 4 5

Muito insatisfeito ○ ○ ○ ○ ○ Muito satisfeito

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

1 2 3 4 5

Muito insatisfeito ○ ○ ○ ○ ○ Muito satisfeito

8. Em relação à relevância social e importância do trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

8.2 Você está satisfeito com a imagem que a organização tem perante a sociedade?

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

8.3 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados pela organização?

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

8.4 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da organização tratar seus funcionários) que a organização tem?

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito